

PROTOKOLL

År 2026, i perioden 6. mai til 11. juni har det vært ført forhandlinger mellom Oslo universitetssykehus helseforetak tilsluttet Spekter på den ene siden og Forskerforbundet tilknyttet UNIO ved Oslo universitetssykehus HF på den andre siden vedrørende hovedoppgjøret 2026.

Forhandlingene ble ført i henhold til hovedavtalens § 7, og på grunnlag av overenskomstens del A jfr. protokoll av 7. mai 2026 fra de innledende forhandlingene mellom Spekter og UNIO.

Tilstede på ett eller flere møter:

Fra arbeidsgiversiden:

Trine Oftenes
Bente Aasen
Tor Magne Gulbrandsen

Fra Forskerforbundet:

Linda Møllersen
Benedikte Stavik
Katrine Owe
Ole Andreas Holen
Magnhild Kverneland

Økonomisk ramme og lønnsregulering

Partene er enige om at lønsmassen for Forskerforbundet pr. 1. mai 2026 er på kr. 437 999 888. Dette er grunnlaget for beregninger i forhandlingene.

Med virkning fra 1. mai gis følgende:

Alle medlemmer omfattet av Forskerforbundet sin overenskomst gis et generelt tillegg på 4,5 % av brutto årslønn.

Følgende stillinger, med minimum 10 års ansiennitet, skal være sikret en brutto årslønn på kr. 720 000 etter generelt tillegg på 4,5% er gitt:

- 4120 Kliniske ernæringsfysiolog
- 3120 Spesialfysioterapeut
- 5155 Medisinsk fysiker

Stige for stipendiater endres med virkning fra 1.mai 2026.

Stige for stipendiater ansatt før 1. januar 2021

0 år kr. 562 000

1 år kr. 577 000

2 år kr. 595 000

Stige for stipendiater ansatt etter 1. januar 2021

0 år kr. 595 000

1 år kr. 614 000

2 år kr. 628 000

TO
del



Endringer til B-del

Partene har kommet til enighet om følgende endringer i lokal B-del mellom OUS HF og Forskerforbundet:

Kapittel III, punkt 4.1:

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 31 % pr arbeidstime.

Kapittel III, punkt 4.3:

4.3.1 Kveldstillegg

Arbeidstakere får for ordinær arbeidstid fra kl. 17.00 til kl. 22.00 et tillegg på 40 % per time.

4.3.2 Natttillegg

Arbeidstakere får for ordinær arbeidstid fra kl. 22.00 til vaktens slutt, dog senest til kl. 08.00, et tillegg på 45 % per time.

Kapittel IV, punkt 8.3:

Første ledd uendret

Andre ledd endres til:

Ved oppnådd doktorgrad gis et særskilt tillegg på kr 45 000,- pr år i hel stilling. Det forutsettes at vedkommende driver aktiv forskning. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon.

Kapittel VI, punkt 12:

Nyopprettet punkt

Livsfasepolitikk og likebehandling

Foretaket vil fokusere på en livsfaseorientert personalpolitikk som sikrer at ansatte i foretaket skal ha en meningsfull arbeidssituasjon gjennom alle livets faser. De muligheter som gis i arbeidsmiljøloven, overenskomst eller interne retningslinjer skal brukes aktivt for den enkelte i ulike livsfaser.

Partene er enige om at det er viktig å understøtte dette gjennom individuelle løsninger, slik at foretaket kan beholde flest mulig i arbeid. De individuelle løsningene vurderes i konkret avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers muligheter og behov.

Som helseforetak anerkjenner virksomheten et særskilt ansvar for å fremme likestilling og likebehandling, samt hindre diskriminering.

Generelle vilkår

Av lønsmassen inngår arbeidstakere finansiert med eksterne midler, dette utgjør kr. 160 294 158. Partene er innforstått med at det er begrensede muligheter til å disponere eksterne midler mellom ulike prosjekter og mellom eksternt finansierte prosjekter og sykehusets alminnelige driftsmidler.

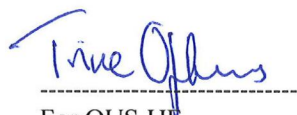
De avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, variable tillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen. Alle tillegg gis pr år for arbeidstakere i hel stilling (brutto årslønn). Tilleggene gis forholdsmessig til deltidsansatte

To
all

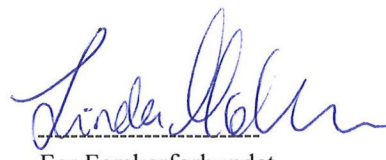
Tekst til protokollen

Partene er enige om at arbeidsgiver skal kartlegge håndteringen av særskilt tillegg ved oppnådd doktorgrad og forutsetning, avtalt i overenskomst, om krav til aktiv forskning i stillingen. Arbeidsgiver vil kartlegge praksis på tvers av foretaket og overenskomster. Kartleggingen skal være gjennomført innen utgangen av mars 2027.

Sted / Dato: Oslo, 11. juni 2026



For OUS HF
Trine Oftenes



For Forskerforbundet
Linda Møllersen

Protokolltilførsel fra Forskerforbundet:

Forskerforbundet har fremmet følgende krav under forhandlingene:

Kompetansetillegg

Kliniske ernæringsfysiologer og logopeder skal ha et kompetansetillegg på 35 000 kr etter gjennomført klinisk kompetanseprogram. Kompetanseprogrammet for disse stillingene skiller seg fra andre kliniske kompetanseprogrammer ved OUS ved at det er krav til mastergrad og at de er mer arbeidskrevende og omfattende. Disse kompetanseprogrammene må derfor ha et høyere tillegg.

Karriereplan

Forskere i tidlig karriere skal ha en karriereplan som spesifiserer kompetanse som skal opparbeides. Dette er særlig viktig for forskere i midlertidige stillinger. NIFU-rapporten *Arbeidsmiljø og psykisk helse blant vitenskapelig ansatte i Norge* (arbeidsnotat 2025:5) viser at forskere i tidlig karriere er særlig utsatt for arbeidsrelaterte plager. Nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 4-3 tydeliggjør at arbeidsgiver må sikre at det psykososiale arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig på linje med det fysiske. En karriereplan vil gi støtte og hjelp til arbeidet for forskere i tidlig karriere og dermed forebygge arbeidsrelaterte psykiske plager.

Kompetanseutvikling

SPIR presiserte at for sykehusprester ved Oslo universitetssykehus HF er kompetanseutvikling tett knyttet til tjenestens organisering i avdeling for fag, forskning og utdanning (FFU) i Akuttklinikken. Denne organisatoriske plasseringen innebærer et særskilt ansvar for fagutvikling, forskning og kunnskapsbasert praksis, og må være førende for hvordan bestemmelsene i felles B-del § 11, herunder studiepermisjon og fordeling av kurs- og etterutdanningsmidler, praktiseres for denne gruppen.

